

Kupka, Peter

Lebenslang oder Übergang? Berufspläne junger Facharbeiter

Diskurs 8 (1998) 1, S. 18-27



Quellenangabe/ Reference:

Kupka, Peter: Lebenslang oder Übergang? Berufspläne junger Facharbeiter - In: Diskurs 8 (1998) 1, S. 18-27 - URN: urn:nbn:de:0111-opus-65819 - DOI: 10.25656/01:6581

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-opus-65819>

<https://doi.org/10.25656/01:6581>

in Kooperation mit / in cooperation with:



**Deutsches
Jugendinstitut**

www.dji.de/diskurs

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Digitalisiert

Thema:



Orientierungswandel der Jugend?

Interview mit Hermann Schmidt,
dem ehemaligen Generalsekretär des
Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

- *Bildungsauftrag von Kindertagesstätten*
- *Kindheitsbilder und Expertenwissen*
- *Ungewollt kinderlos – hilft die Medizin?*
- *Zugewandert: benachteiligt!*
- *Wie gesund ist die Jugend?*
- *Neue Anstöße für die Berufsbildung*

*DISKURS 1/98
ISSN 0937-9614
DM 22,-*

EDITORIAL

Richard Rathgeber

Zu diesem Heft2

THEMA

**Strukturwandel der Arbeit –
Orientierungswandel der Jugend?**

Walter R. Heinz/Lothar Lappe

**Strukturwandel der Arbeit –
Orientierungswandel der Jugend?.....4***Die Ausbildungs- und Arbeitssituation wird immer qualifizierter und differenzierter. Die modernisierten Bereiche verlangen von den ins Erwerbsleben eintretenden Jugendlichen höhere Qualifikationen und neue Persönlichkeitsvoraussetzungen: ein starkes Eigeninteresse an der Arbeit, selbstgesteuertes Lernen, Konfliktlösungsfähigkeit und Verantwortungsbereitschaft.*

Florian Straus/Renate Höfer

**Erwerbsgesellschaft ade – Arbeitsidentität passé?
Die veränderte Bedeutung von Erwerbsarbeit
für die Identität junger Erwachsener.....10***Der Jugend wird oft unterstellt, überwiegend freizeitorientiert zu sein. Die Längsschnittuntersuchung des Münchner Sonderforschungsbereichs 333 beschreibt mit einem dynamisierten Identitätskonzept das komplexe Wechselspiel von freizeit- und arbeitsbezogenen Ansprüchen.*

Peter Kupka

**Lebenslang oder Übergang?
Berufspläne junger Facharbeiter.....18***Der neue Facharbeitertypus sieht in seiner Qualifikation ein dauerhaftes Konzept für sein Leben, empfindet aber die in den Betrieben gebotenen Entwicklungsmöglichkeiten als unzureichend. Dies zeigt eine Studie des Soziologischen Forschungsinstituts in Göttingen (SOFI).*

Andreas Witzel/Jens Zinn

**Berufsausbildung und soziale Ungleichheit
Sozialstruktur und Biographie beim Übergang
von der Schule in die Erwerbstätigkeit.....28***Ob junge Menschen den erlernten Beruf ausüben oder wechseln, sich weiterqualifizieren und aufsteigen oder scheitern, hängt auch von der individuellen Umgangsweise mit den Chancen und Risiken ab. Dies zeigt die Längsschnittstudie des Sonderforschungsbereichs 186 in Bremen.*

Carmen Leccardi

**Frauenarbeit und sozialer Wandel in Kalabrien
Vorstellungen junger Frauen über die Arbeit.....40***Die jungen Frauen in Kalabrien entwickeln neue Vorstellungen von Arbeit und Lebensperspektiven, die im Gegensatz zur Tradition ihrer Eltern und Großeltern stehen – und das in einer unveränderten Situation großer Arbeitslosigkeit. Die Situation in Kalabrien dient als Beispiel für die prekären Erwerbsverhältnisse in den südeuropäischen Ländern.*

Das Duale System der Berufsausbildung
hat Zukunft.....48
Hermann Schmidt, der ehemalige Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) äußert sich über relevante Aspekte der Berufsbildung, insbesondere über das Duale System, die Zukunftsaussichten der Produktionsberufe und des Dienstleistungsbereichs sowie über die Einführung der Medienberufe. In der gegenwärtigen Entwicklung der Arbeitsorganisation hin zum ganzheitlichen, gruppenbezogenen Arbeitsvollzug sieht er eine neue Chance für die Facharbeiterausbildung.

VARIA

Gerd Harms
Auf dem Weg zu einem Bildungsauftrag
von Kindertagesstätten
Ein fachpolitischer Kommentar.....51
Ein Plädoyer gegen die Belehrungspädagogik, für die Entwicklung von Qualitätsmaßstäben in den Kindertagesstätten unter Einbeziehung der Eltern und für eine neue Bildungsoffensive im Vorschulbereich, die darauf abzielt, Menschen nicht auf »Humankapital« zu reduzieren.

Karl-Franz Kaltenborn
Kindheitsbilder und Expertenwissen
Die Interessenvertretung von Kindern in den
Reformdiskussionen um das elterliche Sorgerecht...54
Welche Bilder von Kindheit stehen hinter dem Expertenwissen von Juristen und Sozialwissenschaftlern, die Einfluß auf die Reform genommen haben?

Corinna Onnen-Isemann
Ungewollt kinderlos – hilft die Medizin?
Reproduktionsmedizinische Behandlungen
als Hilfe und Belastung.....66
Eine kindorientierte Ehe, ein aufgeschobener Kinderwunsch, seine gescheiterte Einlösung und die übersteigerte Hoffnung in die Reproduktionsmedizin: bei Mißerfolg das Szenario eines Teufelskreises.

Ingrid Gogolin
Zugewandert: benachteiligt!
Zum Abschluß des Schwerpunktprogramms
»Folgen der Arbeitsmigration für Bildung und
Erziehung« (FABER) der Deutschen
Forschungsgemeinschaft.....72
Die kritische Auseinandersetzung mit früheren Ergebnissen der Migrationsforschung hat zu einem Perspektivenwechsel geführt: Statt der Defizite der Migranten rücken die der Migrationsgesellschaft in den Mittelpunkt.

Johannes Siegrist/Juliane Frühbuß/Andrea Grebe
Sozial ungleiche Gesundheitsrisiken
im Kindes- und Jugendalter
Eine aktuelle Bestandsaufnahme der
internationalen Forschung.....76
Die zur Zeit international veröffentlichten Ergebnisse der interdisziplinären Public-Health-Forschung zeigen einen Zusammenhang zwischen dem erworbenen Gesundheitsverhalten, dem bestehenden Gesundheitszustand und der sozialen Benachteiligung.

Burkart Sellin
Neue Anstöße für die Berufsbildung
Perspektiven aus der Arbeit des
Europäischen Zentrums für die Förderung
der Berufsbildung (Cedefop).....85
Über die Notwendigkeit, europaweit Mindeststandards für den Zugang zur Berufsbildung zu schaffen und das Weiterbildungsangebot für Jugendliche ohne höhere formale Qualifikationen zu verbessern.

SUMMARIES.....90
RÉSUMÉS.....92
Impressum.....96

Lebenslang oder Übergang?

Berufspläne junger Facharbeiter

Dr. Peter Kupka, Diplom-Psychologe, geb. 1958, ist seit 1995 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) Göttingen. Arbeitsschwerpunkte: Entwicklungs- und Sozialisationsforschung, Arbeits- und Berufssoziologie.

Veröffentlichungen u. a.: Arbeit und Persönlichkeitsentwicklung im Jugendalter: theoretische Aspekte und empirische Analysen beruflicher Übergänge im internationalen Vergleich. Bremen 1993; Berufliche Übergänge in England und Deutschland: Zukunftserwartungen und Identitätsbildung. In: Leisering, L. et al. (Hrsg.): Moderne Lebensläufe im Wandel. Weinheim 1993, S. 75–93; Facharbeit – Auslaufmodell oder neue Perspektive? (mit Baethge, M. und Baethge-Kinsky, V.), in SOFI-Mitteilungen Nr. 26. Göttingen 1998, S. 81–98.

Korrespondenzanschrift:

Dr. Peter Kupka
Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI)
Friedländer Weg 31
D-37085 Göttingen
E-mail: pkupka@gwdg.de

Ausgangspunkt und Kern der empirischen Untersuchung, die wir am SOFI Göttingen durchgeführt haben¹, ist das Verhältnis von industrieller gewerblich-technischer Ausbildung, dem Arbeitseinsatz und den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für Facharbeiter auf der einen, den berufsbiographischen Vorstellungen von Auszubildenden und jungen Facharbeitern auf der anderen Seite.

Zu Beginn der neunziger Jahre dominierte eine Sicht auf die »Facharbeiter-Frage«, welche hauptsächlich veränderte Bildungswünsche junger Menschen thematisierte, die mangelnde Attraktivität einer betrieblichen Ausbildung gegenüber Karrierewegen betonte, die auf einer höheren Schulbildung basierten, und in der Folge die Gefahr einer Facharbeiterlücke sah.

So verweist Lutz (1992) darauf, daß die sozialmoralischen Milieus, die in der Vergangenheit den Sozialtypus des Facharbeiters hervorgebracht haben – und damit auch im Laufe eines mehrfachen »Destillationsprozesses« (vgl. Lutz, 1989) das technische Führungspersonal der unteren und mittleren Ebenen – im Verschwinden begriffen seien. Dieser Typus ist historisch gekennzeichnet durch eine gute Qualifizierbarkeit, die Akzeptanz körperlicher Arbeit und vergleichsweise geringe materielle Ansprüche. Sein Verschwinden, so Lutz und Voß (1992) in Weiterführung dieser Diagnose, könne dazu führen, daß man in Zukunft nur noch diejenigen Jugendlichen zu einer Facharbeiterausbildung bewegen könne, die den veränderten, in der Regel gestiegenen Anforderungen kaum noch genügen. Somit könnte für die Betriebe ein Dilemma nach dem Muster entstehen: die, die man braucht, die kriegt man nicht, die, die man kriegt, die braucht man nicht.

Attraktivitätsverlust von Facharbeit?

Vor dem Hintergrund der Veränderungen auf dem Ausbildungsmarkt haben sich jedoch die Akzente der Debatte verschoben. Allein in unserem Untersuchungsfeld der industriellen Metall- und Elektroberufe halbierte sich die Zahl der Neuverträge seit 1987 – mit weiter sinkender Tendenz. Baethge et al. schließen daraus, das Berufsbildungssystem könne »in absehbarer Zeit auf seine handwerklich-kleinbetriebliche Basis zurückfallen« (1995, S. 11) und wäre angesichts der demographisch bedingt steigenden Nachfrage immer weniger in der Lage, die Versorgung der Jugendlichen sicherzustellen. Eine solche Tendenz würde die Frage nach der Attraktivität einer Facharbeiterausbildung auf Dauer obsolet werden lassen. Es stellt sich auch die Frage, inwieweit das dem dualen System zugrunde liegende Konzept der Beruflichkeit, auf das andere Länder mit einer Mischung aus Neid und Bewunderung (vgl. Bynner/Roberts 1990) zu blicken pflegten und das bislang unwiderrprochen als Vorteil der deutschen Wirtschaft galt, selbst unter Druck gerät. Für den industriellen Bereich wurden am Sinn des Berufskonzepts im Rahmen moderner Produktionskonzepte grundsätzliche Zweifel laut (Kern/Sabel 1994), die letztlich wieder Konsequenzen für das duale System hätten (vgl. Baethge 1996). Voskamp und Wittke (1991) stellen einen Facharbeitertypus vor, den »Problemlöser«, der allein aufgrund seiner subjektiven Dispositionen darauf ausgerichtet ist, Kompetenz- und Berufsschranken zu überschreiten.

Beides, der drohende Attraktivitätsverlust der Facharbeit-
terausbildung sowohl von der »objektiven« betrieblichen
Seite wie der »subjektiven« Seite, die sich in berufsbiogra-
phischen Entwürfen niederschlägt, wurde in der Hypo-
these der »doppelten Erosion« der Ausbildung und des
Einsatzes von Facharbeitern verknüpft und unserem Pro-
jekt zugrunde gelegt. Entsprechend sind wir in unserer
Untersuchung, die in Form von Betriebsfallstudien ange-
legt ist, jeweils zwei Fragenkomplexen nachgegangen:

Erstens: Welche Entwicklungen lassen sich in den Betrie-
ben im Bereich der Arbeitsorganisation, des Arbeits-
einsatzes, der Ausbildung und Personalentwicklung von
Facharbeitern beobachten?

Zweitens: Welche Erfahrungen machen angehende und
junge Facharbeiter heute im Betrieb und wie sehen sie
ihre Perspektiven?

Die Betriebsstichprobe umfaßt insgesamt 12 Groß- und
Mittelbetriebe, in denen umfangreiche Experten-
gespräche geführt, Personal- und Ausbildungsdaten ge-
sammelt und Arbeitsstrukturen erhoben wurden. Vier der
Betriebe sind der Elektroindustrie – zwei davon der Elek-
tronikindustrie – zuzurechnen, drei Betriebe gehören zur
Automobilindustrie, drei zum Maschinenbau, je einer
zum Luftfahrzeugbau und zur Stahlindustrie. Zusätzlich
haben wir in einem kleinbetrieblich strukturierten Aus-
bildungsverband recherchiert. Die betrieblichen Aspekte
wurden mit Hilfe von Expertengesprächen, Arbeitsplatz-
beobachtungen und der Analyse von Daten zur Ausbil-
dungs- und Personalentwicklung erfaßt.

Zur Erfassung der subjektiven Seite haben wir in neun
Betrieben biographisch orientierte Interviews mit Auszu-
bildenden (n=94) und Facharbeitern (n=74) geführt, in
denen wir die Prozesse der Berufswahl, die Ausbildungs-
und Arbeitserfahrungen und die (berufs-)biographischen
Perspektiven erhoben haben. Diese Interviews waren
vom Charakter her halbstrukturiert, d. h. geschlossene
(i. d. R. Rating-Fragen) und offene Fragen wechselten,
wobei die Frageformulierung und die Reihenfolge der
Fragen identisch waren, mit Ausnahme der speziellen
Fragen an die Auszubildenden und die Facharbeiter.

Einige Ergebnisse dieser Interviews sollen im folgenden
vorgestellt werden. Dabei geht es zunächst um die Be-
rufswahlprozesse und um die Motivation, die Jugend-
liche veranlaßt, eine gewerblich-technische Berufsaus-
bildung zu ergreifen.

..... Wege in die Ausbildung

Die Tatsache, daß wir nur Auszubildende und junge
Facharbeiter befragt haben, bedeutet natürlich, daß wir
keine umfassenden, die Gesamtpopulation von Jugend-
lichen betreffenden Aussagen über Bildungsneigungen
gegenüber einer dualen Ausbildung treffen können. Den-
noch impliziert die eingangs erwähnte These vom Attrak-
tivitätsverlust von Facharbeit bestimmte Annahmen über
das Verhalten der Jugendlichen unserer Stichprobe, die
im folgenden untersucht werden sollen.

Auch bei denen, die sich letztendlich für eine industrielle
Lehre entscheiden, würde man zunächst einmal erwarten,
daß ihre Überlegungen in den Rahmen eines Entschei-
dungsprozesses eingebettet sind, der diese Option ge-

genüber einem weiterführenden
Schulbesuch sorgsam abwägt. Schließ-
lich, so argumentieren die Verfechter
der These vom Attraktivitätsverlust
durchaus plausibel, gehört es zum
Wissensbestand der meisten Jugend-
lichen, daß die besseren Karriere-
chancen, Verdienstmöglichkeiten und
attraktiveren Arbeitsplätze in der
Hauptsache aufgrund des erreichten
Bildungsabschlusses vergeben werden.
Doch die Entscheidung, welchen
Weg sie nach der Schule beschreiten
sollten, stellte sich für die Jugend-
lichen offenkundig sehr viel klarer
dar, als wir dies erwartet hatten: Fast
drei Viertel der Befragten hatten nach
der Schule eine eindeutige Orientie-
rung auf eine Lehre, nur etwa ein
Viertel ging durch einen Abwägungs-
prozeß zwischen Schule und Ausbil-
dung, unabhängig vom jeweils er-
reichten Schulabschluß. Die Zahl
derjenigen, die eigentlich lieber zur
Schule gegangen wären (und bei-
spielsweise aufgrund von elterlichem
Druck oder aus Angst vor Versagen
davon abgesehen haben), ist verschwindend gering.
Damit können wir feststellen, daß die überwiegende
Mehrheit der Befragten am Ende der Schulzeit eine ein-
deutige Entscheidung für eine Ausbildung getroffen hat.
Dabei wurden am häufigsten die – durchaus traditionel-
len – Argumente genannt, man habe von der Schule die
Nase voll gehabt, wolle mit einem beruflichen Abschluß
»erst mal etwas in der Hand haben« und eigenes Geld ver-
dienen, anstatt materiell weiterhin völlig von den Eltern
abhängig zu sein.

Das eingangs erwähnte Argument würde auch vermuten
lassen, daß nach erfolgter Entscheidung für eine Ausbil-
dung Jugendliche erst im Rahmen eines längeren, mög-
licherweise erfolglosen Suchprozesses ihren ursprüng-
lichen Wunschberuf aufgeben, um dann nach dem
Motto »Hauptsache, eine Lehrstelle« (vgl. Heinz et al.
1985)² in einen gewerblich-industriellen Beruf ein-
zumünden. Entsprechende Vermutungen, die die Ein-
mündung in eine Facharbeiterausbildung als Ergebnis
einer Negativselektion der »Verlierer am Arbeitsmarkt«
betrachten, werden häufig mit Blick auf die Berufsbera-
tungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit geäußert, die
für die erste Hälfte der neunziger Jahre einen Ausbil-
dungsplatzüberhang insbesondere für Metall- und Elek-
troberufe nachzuweisen scheint.³ Doch auch diese Ver-
mutung läßt sich aufgrund unserer Ergebnisse nicht auf-
rechterhalten, selbst wenn man ein gewisses Maß an »bio-
graphischer Glättung« unterstellt: Fast zwei Drittel der
Befragten (62%) gaben an, ihren Wunschberuf oder
einen gleichwertigen erhalten zu haben, weitere 13%
sind innerhalb des gewerblichen Bereichs umorientiert
worden, entweder von Elektro auf Metall oder innerhalb
des Metallbereichs, beispielsweise von Industriemechaniker
auf Zerspanungsmechaniker. Damit haben sich mindes-
tens 75% unserer Interviewpartner ausdrücklich für
einen Facharbeiterberuf entschieden. Selbst diejenigen,
die andere Wunschberufe angaben, haben sich oft bereit-
willig auf ein Angebot ursprünglich »zweiter Wahl« ein-

gelassen, wenn die erwartete Ausbildungsqualität und die Beschäftigungschancen dafür standen. Interessant ist in diesem Zusammenhang auch das konkrete Bewerbungsverhalten, das sicherlich weniger anfällig für nachträgliche Rationalisierungen ist als Angaben über »Wunschberufe«. Lediglich ein Fünftel unserer Gesprächspartner hatte sich *auch* auf Berufe beworben, die nicht dem industriellen Metall- oder Elektrobereich zuzuordnen sind. Fast 60 % der Befragten haben sich ausschließlich für Metall- und/oder Elektroberufe beworben, weitere 19 % überhaupt nur für einen ganz bestimmten Beruf, die meisten davon auch nur bei einer Firma. Das bedeutet, daß die konkreten Berufswahlprozesse eine sehr viel deutlichere Ausrichtung auf Facharbeiterberufe hatten, als dies im Rahmen des Diskurses über deren fehlende Attraktivität zu erwarten gewesen wäre.

Die Hauptmotivation für die Aufnahme einer gewerblichen Ausbildung war das Interesse an einer vorwiegend praktisch orientierten Tätigkeit und nicht etwaige Pläne zum Einstieg in eine andere, beruflich geprägte Bildungskarriere. Es sind nach wie vor die traditionellen Motive der Schulmüdigkeit, des erwarteten Praxisbezugs und der materiellen Selbstständigkeit, die Jugendliche heute bewegen, sich bewußt für eine Facharbeiterausbildung zu entscheiden. Dabei handelt es sich um eine durchaus qualifizierte Positivauswahl. Entgegen modischen Äußerungen über die nachlassende Leistungsbereitschaft und -fähigkeit Jugendlicher spricht dies zunächst dafür, daß die Interessenten für eine industriell-gewerbliche Ausbildung in der Regel erstens schulisch zumindest ausreichend qualifiziert und zweitens für die jeweilige Ausbildung auch motiviert sind.

Ausbildungserfahrungen

Die meisten Jugendlichen verbinden die Ausbildung mit einem entschiedenen Entwicklungs- und Subjektbezug. Dies bedeutet, daß Motive der persönlichen Entwicklung gleichrangig neben denen des beruflichen Kompetenzerwerbs stehen bzw. mit diesen in Verbindung gebracht werden.

Für drei Viertel der Jugendlichen stellt der Beginn der Ausbildung einen deutlichen biographischen Einschnitt dar, der jedoch von den meisten ohne nennenswerte Probleme gemeistert wird. Die am häufigsten genannten Veränderungen sind zeitliche Beschränkungen und mehr Geld (jeweils fast die Hälfte der Befragten), danach folgen persönlichkeitsrelevante Aspekte wie Zuwachs an Selbstvertrauen etc. (29 %) und veränderte soziale Beziehungen (23 %).

Ein wesentliches Beurteilungskriterium für die Ausbildung ist, inwieweit diese den Erwartungen im Hinblick auf das Erwachsen- und Selbständigwerden gerecht wird, die an die Statuspassage vom Schüler zum Auszubildenden geknüpft werden. Ansätze kooperativen, selbstorganisierten und arbeitsintegrierten Lernens, die darauf ausgerichtet sind, Selbständigkeit, Initiative und Kooperationsfähigkeit zu entwickeln, werden durchgehend positiv aufgegriffen. In den entsprechenden Betrieben finden wir häufiger Jugendliche, die über ihre persönliche Entwicklung im Rahmen der Ausbildung reflektieren und betonen, sie seien selbstbewußter geworden, verantwortungsvoller oder auch sensibler im Umgang mit anderen Menschen. Dabei handelt es sich um Eigenschaften, die sicherlich nicht als das hervorstechende Ergebnis traditioneller Facharbeitersozialisation unterstellt werden können. Kritische Töne in diesem Zusammenhang beziehen sich auf die bisweilen mangelhafte Umsetzung der Ausbildungskonzepte oder auf Ver-

mutungen, daß es sich um verkappte Sparmaßnahmen handele.⁴

Ausbildungskonzepte hingegen, die nicht als entwicklungsfördernd angesehen werden, da in ihnen immer noch das Motto »Eisen erzieht«⁵ für die Grundausbildung der Metall- und Elektroberufe fortwirkt, ernten harte Kritik von Auszubildenden und auch rückblickend von den Facharbeitern. In den Betrieben, wo im Rahmen einer traditionell handwerklich orientierten Ausbildung Autorität und Kontrolle dominieren, sehen sich Jugendliche nicht nur in ihren Qualifizierungs-, sondern vor allem auch in ihren Entwicklungsinteressen verletzt und bringen dies deutlich zum Ausdruck. So sagt rückblickend ein Facharbeiter, dies sei »nicht so, wie Heranwachsende behandelt werden sollten«, und ein anderer konstatiert, »die wollten uns ein zweites Mal erziehen«. Ähnlich entwicklungsbezogen argumentiert ein Auszubildender:

»Es ist so am Anfang, der Mensch wünscht aufzubrechen und was Neues aufzubauen, aber es wurde sehr viel Druck ausgeübt«.

Insgesamt gaben über 80 % der Befragten an, in der Ausbildung mehr Selbständigkeit erfahren zu haben, doch schwankt diese positive Bewertung von 100 % in dem Betrieb, der nach unserer Einschätzung in der Etablierung eines neuen Facharbeitertypus am weitesten vorangeschritten war, bis auf 65 % in dem Betrieb, der noch am ehesten dem Bild des traditionellen handwerklichen Facharbeiters verhaftet war.

Ein häufig genannter Kristallisationspunkt von Kritik war das langwierige Einüben manueller Fertigkeiten in der Grundausbildung. Interessant ist dabei, daß diese Kritik nicht den Charakter von Pauschalurteilen hatte und sich nicht überwiegend auf den fraglos nach wie vor vorhandenen Disziplinierungscharakter dieser Ausbildungsanteile bezog. Vielmehr ging es dabei um die Wahrnehmung der Anforderungen, die heute an moderne Facharbeiter gestellt werden. Kritisiert wird, daß diese Phase oft einfach zu lange dauert und daß man in dieser Zeit Sachen machen könnte, die qualifikatorisch sinnvoller seien. Die Teile der Ausbildung, die von vielen Jugendlichen als sehr viel attraktiver und sinnvoller empfunden werden, sind die Arbeiten an Maschinen und der Umgang mit moderner Technologie. Stellvertretend hierfür ein Industriemechaniker-Azubi:

»Ich war in der Ausbildung das erste Mal am Computer oder an einer CNC-Maschine; ich habe das erste Mal mit Hydraulik und Pneumatik zu tun gehabt; das bringt fachlich viel.«

Im Zusammenhang mit den theoretischen Anforderungen dieser Techniken wird auch deutlich, daß mit der Entscheidung der Jugendlichen, die Schule zu verlassen und eine gewerbliche Lehre zu beginnen, keine allgemeine Theorie- oder Bildungsfeindlichkeit verbunden ist. Theoretische Anteile der Ausbildung werden positiv bewertet, solange sie fachbezogen bleiben und in Verbindung mit praktischen Aufgaben und Problemen gebracht werden, die in der betrieblichen Realität auftreten oder zumindest auftreten können. Dies gelingt natürlich nicht immer; darüber hinaus scheinen uns mit den theoretischen Anforderungen insbesondere der qualifizierten Elektroberufe auch Grenzen erreicht, die mit einer traditionellen Praxisorientierung von Auszubildenden in Kon-

Projektsteckbrief

Das Projekt mit dem Titel »Zukunft des Facharbeiters – Zukunft des dualen Systems« wird vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Forschung und Technologie gefördert. Es wird von Prof. Dr. Martin Baethge geleitet; Projektmitarbeiter sind Dr. Volker Baethge-Kinsky und Dr. Peter Kupka. Die Studie greift die Anzeichen einer »doppelten Erosion« des dualen Systems auf, die sich in gewandelten Qualifizierungsperspektiven Jugendlicher wie auch in einem veränderten Verhalten von Industrieunternehmen gegenüber der Ausbildung und dem Einsatz von Facharbeitern ausdrückt. Die Untersuchung hat das Ziel, auf der Grundlage empirischer Fallstudien in der Metall- und Elektroindustrie die unterschiedlichen Handlungsstrategien der Betriebe (Ausbildung, Arbeitsorganisation, Personalentwicklung) ebenso zu ermitteln wie die beruflichen Perspektiven und Strategien angehender und junger Facharbeiter. Das Untersuchungskonzept umfaßt demgemäß Expertengespräche mit Verantwortlichen der Unternehmen ebenso wie biographisch orientierte Intensivinterviews mit Auszubildenden und Jungfacharbeitern.

flikt geraten können. Dies zeigt das Beispiel einer angehenden Industrieelektronikerin, die wir danach gefragt haben, ob ihre Erwartungen an die Ausbildung eingetroffen sind:

»Ich hatte mir etwas mehr mit Elektrik, Lampen und so vorgestellt; ich wußte vorher nicht, daß es ein Oszilloskop gibt, das war schwer; ... ich war z. T. enttäuscht: Ich dachte, es hört mit dem Lernen auf und man macht mehr praktische Sachen, es ist aber verdammt viel Theorie. ...

(Würdest Du Deine Ausbildung anderen Jugendlichen empfehlen?)

Wenn sie nicht nur auf Praxis abzielt: Ja, dann ist der Beruf interessant; da ist aber sehr viel Theorie dabei.«

Diese Aussage ist typisch für die Jugendlichen unserer Stichprobe, deren Erwartungen noch in Richtung einer Facharbeiterausbildung und -tätigkeit gehen, die überwiegend auf Erfahrungswissen beruht und deren theoretische Anteile nicht so fordernd sind. Diese bilden jedoch die Ausnahme; die eigentlichen Qualifizierungsinteressen der Mehrheit der Jugendlichen beziehen sich eher auf die Beherrschung komplexer technischer Systeme als auf die traditionelle Fähigkeit zur sorgfältigen Ausführung manueller Verrichtungen. Der Wandel ausbildungsbezogener Erwartungen und Ansprüche, der sich darin zeigt, entspricht in seiner Richtung und Ausprägung genau den prognostizierten Anforderungen an den Facharbeiter der Zukunft (höhere theoretische Anforderungen, kommunikative Kompetenzen).

Im folgenden Abschnitt soll untersucht werden, welches die zentralen Dimensionen sind, die die Ansprüche an Arbeit und Berufstätigkeit bei den Jugendlichen unseres Samples prägen. Auf welche veränderten Anforderungen an Facharbeit treffen diese, und wie wirkt sich das in den konkreten Arbeitserfahrungen aus?

Arbeitsbezogene Einstellungen

Zentrale arbeitsbezogene Einstellungen unserer Gesprächspartner haben wir mit der ZUMA-Skala zur Erfassung von Arbeitsorientierungen erhoben (ZUMA 1986)⁶. Neben der insgesamt überragenden Bedeutung eines sicheren Arbeitsplatzes (6,62) und gesundheitsverträglicher Arbeitsbedingungen (6,44) haben inhaltliche Anforderungen an die Arbeit (interessante Tätigkeit: 6,27, Selbständigkeit 6,20) nahezu den gleichen Stellenwert, dicht gefolgt von dem Bedürfnis nach Sinnhaftigkeit in der Arbeit (6,05).

Insbesondere die Werte der Auszubildenden, die in den subjektiv-sinnhaften Dimensionen deutlich über denen der Facharbeiter liegen⁷, weisen darauf hin, daß diese Ansprüche an die Arbeit in außerordentlich hohem Maße in den Betrieb hineingetragen werden. Auch wenn sie sich im Laufe der Aneignung betrieblicher Realität ein wenig reduzieren, bleiben sie immer noch auf hohem Niveau bestehen. Dies ist eine weitere Bestätigung der These von der »normativen Subjektivierung der Arbeit«, die Baethge (1990) aufgestellt hat und die besagt, daß die subjektiv-sinnhaften Aspekte von Arbeit den materiell-reproduktionsbezogenen den Rang abzulaufen beginnen. Wenn sie zutrifft, müßten entsprechende Arbeitsorientierungen relativ unabhängig von konkreten betrieblichen Bedingungen anzutreffen sein.

Die Items zur Arbeitsorientierung ergeben drei Faktoren, die sich als intrinsische, soziale und extrinsische Arbeitsorientierung (vgl. ZUMA 1986) beschreiben lassen. Alle drei korrelieren positiv miteinander, was darauf verweist, daß die unterschiedlichen Arbeitsorientierungen sich nicht gegenseitig ausschließen. Wie erwartet zeigen sich keine Zusammenhänge einer sozialen oder intrinsischen Arbeitsorientierung mit konkreten betrieblichen oder arbeitsplatzbezogenen Dimensionen.

Der auffälligste Unterschied besteht zunächst darin, daß die Auszubildenden gegenüber den Facharbeitern eine wesentlich ausgeprägtere intrinsische und soziale Arbeitsorientierung zeigen. Da wir allerdings nicht davon ausgehen, daß der Statuswechsel vom Auszubildenden zum Facharbeiter schlagartig ein Absinken der inhaltlichen und sozialen Arbeitsmotivation zur Folge hat, bot es sich an, den Zusammenhang der Indizes mit dem Alter zu überprüfen. In der Tat zeigt eine Regressionsanalyse in beiden Fällen ein signifikantes Absinken beider Werte mit zunehmendem Alter. Inwieweit die Ursachen hierfür in einer Enttäuschung der entsprechenden Ansprüche durch die erfahrene Arbeitsrealität liegen, wissen wir nicht. Das Fehlen eines Zusammenhangs mit allgemein betrieblichen oder konkret arbeitsplatzbezogenen Bedingungen bei den Facharbeitern spricht jedoch dagegen, außer man würde einen in etwa konstanten »Enttäuschungsfaktor« unterstellen.

Plausibler erscheint hingegen die biographische Annahme, daß mit zunehmendem Alter andere Aspekte – etwa Partnerschaft – wichtiger werden und sich die Lebenskonzepte Jugendlicher (vgl. Baethge et al. 1988, S. 185 ff.) von einer starken Arbeitszentrierung in Richtung einer größeren Balance zwischen Arbeit und Privatbereich ausdifferenzieren⁸. Der damit verbundene Effekt, Arbeit und Privatbereich weniger als getrennte Einheiten, sondern zunehmend in ihrem komplexen Zusammenhang zu sehen (siehe hierzu auch Hoff/Lempert/Lappe 1991),

dürfte ebenfalls einer Verabsolutierung der subjektbezogenen Arbeitsorientierungen entgegenwirken. Insofern scheint weniger das leichte Absinken intrinsischer und sozialer Arbeitsorientierungen erstaunlich zu sein als das hohe Niveau, auf dem diese aufrechterhalten werden.

Die extrinsische Arbeitsorientierung, die sich auf Lohnhöhe und Freizeit als wesentliche Größen bezieht, ist im übrigen nicht von Alter oder Status abhängig. Diese Tatsache wie auch die positive Korrelation zu den anderen Orientierungen verweist darauf, daß sich die inhaltlichen und sozialkommunikativen Aspekte von Arbeit auf der einen Seite und die materiell-reproduktionsbezogenen auf der anderen nicht gegeneinander ausspielen lassen. Auch bei einer ausgeprägt inhaltlichen Arbeitsorientierung bleibt der Zugriff der Arbeit auf den gesamten Lebenszusammenhang begrenzt; eine gute Bezahlung ist genauso wichtig zur Finanzierung peer-group-spezifischer Freizeitaktivitäten der jüngeren Befragten wie zur Erlangung räumlicher und materieller Selbständigkeit oder zum Aufbau von Partnerschaften und Familien bei den älteren.

Exkurs:

Neue Arbeitsorganisation in der Industrie – neue Anforderungen an Facharbeiter

Ein wesentliches Ergebnis unserer Betriebsstudien besagt, daß sich die Betriebs- und Arbeitsorganisation in der Metall- und Elektroindustrie (und wahrscheinlich darüber hinaus) in einem tiefgreifenden Wandel befindet (vgl. Baethge/Baethge-Kinsky/Kupka 1998). Dieser Wandel läßt sich als Entwicklung von einer funktions- und berufsbezogenen zu einer prozeßbezogenen Organisation beschreiben. Im Zuge dieses Prozesses wird das vormals stabile Leistungsprofil der Betriebe flexibler; Entscheidungen über Fertigungstiefe und Dienstleistungsangebot, über In- und Outsourcing bestimmter Funktionen werden je nach Marktlage getroffen. Die alte, nach dem Fachabteilungsprinzip gegliederte Betriebsorganisation (Produktion auf der einen, »indirekte« Bereiche wie Instandhaltung, Betriebsmittelbau etc. auf der anderen Seite) wird von multifunktionalen Produktionseinheiten mit eigener strategischer Verantwortung und eigenen Planungskompetenzen (Profit-Center) abgelöst. Zugleich wird die Arbeitsorganisation mit ihren traditionell beruflichen Mustern des Personaleinsatzes und der Arbeitsteilung flexibilisiert. Für die Facharbeiter bedeutet das, daß der vormals exklusive Einsatz, der relativ wenig Kooperation beinhaltete, durch Formen von Zusammenarbeit ersetzt wird, die eine »querfunktionale« Kooperation, also über berufliche und Statusschranken hinweg, erfordern.

Diese – hier nur sehr kursorisch beschriebene Entwicklung – die wir in unseren Betrieben in unterschiedlicher Ausprägung vorfanden, schlägt sich nieder in einem Wandel des Qualifikationsprofils industrieller Facharbeit (vgl. Baethge/Baethge-Kinsky/Kupka 1998). Dessen Besonderheiten lassen sich im Kontrast zum weitgehend traditionell gefaßten »Herstellungsarbeiter« beschreiben, bei dem die Anforderungen in erster Linie durch handwerkliche Präzision bestimmt sind, mit der er schrittweise

Produkte erstellt oder Reparaturen vornimmt. Seine Basisqualifikationen liegen im wesentlichen in der Verbindung von *handwerklichem Geschick mit Erfahrungswissen* über Eigenschaften von Stoffen sowie Methoden ihrer Bearbeitung, die in langjähriger Berufsausübung erworben und weiterentwickelt wurden. Voraussetzung für das Ausfüllen dieses Anforderungsprofils ist eine Berufsausbildung, die vor allem auf die Vermittlung eines festen Sets fachlicher Kenntnisse und Fertigkeiten angelegt ist. Der technische und organisatorische Wandel erfordert jedoch andere Fähigkeiten, die sich zu neuen Anforderungsprofilen und damit auch Arbeitstypen verdichten:

■ Die Verantwortung des **Systemregulierers** für eine möglichst kontinuierliche Produktion (Prozeßsicherung) erfordert die schnelle Entdeckung und Beseitigung von technischen und organisatorischen Störungen (Defekte, Materialengpässe). Die Lösung dieser Aufgabe erfordert häufiger eine Aktualisierung des Theoriebestands der ursprünglichen Ausbildung als den Rückgriff auf die berufliche Erfahrung. Dies liegt vor allem an einem beschleunigten Wandel von Produkten und Produktionstechnik. Zudem finden sich in seinem Profil neue Anforderungen an sozialkommunikative Kompetenzen, da er mit Facharbeitern anderer Berufe zusammenarbeiten und mit ihnen seine Handlungen abstimmen muß. Das notwendige technische und organisatorische Verständnis setzt in aller Regel hervorragende Betriebskenntnisse voraus. Für diese Tätigkeit ist gleichfalls eine Ausbildung Voraussetzung, in der ein festes, jedoch weiter gefaßtes Set fachlicher Kenntnisse sowie Fähigkeiten der Selbstorganisation und der beruflichen Kooperation vermittelt werden.

■ Einen umfassenden Bruch mit dem Profil des beruflich geprägten Facharbeiters markiert der **Problemlöser**: Sein Anforderungsprofil (Prozeßsicherung und -optimierung) ist wesentlich durch das Aufspüren und Lösen von Prozeß- oder Produktproblemen bestimmt, was jedoch nicht allein unter Rückgriff auf berufstypische Lösungsstrategien geschehen kann. »Problemlösung« heißt vielmehr, Störungen oder Funktionsprobleme zu entdecken und in einer Form zu beseitigen, die für den Betrieb die ökonomisch sinnvollste Lösung darstellt. Dies setzt ein Verständnis für ökonomische Zusammenhänge wie auch erweiterte Wissensqualifikationen (Methodenkompetenz, Fähigkeit zur Wissensaneignung, Analyse- und Interpretationsvermögen) voraus – ebenso wie sozialkommunikative Fähigkeiten. Letzteres heißt nicht mehr einfach Bereitschaft zur Zusammenarbeit und Verständigung mit Kollegen, welche aufgrund beruflich geprägter Sozialisation über ähnliche kognitive Schemata und Verhaltensmuster verfügen. Es beinhaltet vielmehr Überzeugungskraft und Argumentationsfähigkeit auch gegenüber Angehörigen anderer Status- und Berufsgruppen. Sein Berufsprofil muß daher theoretisch breiter angelegt sein als beim Herstellerarbeiter oder Systemregulierer, die Vermittlung von sozial-kommunikativen Fähigkeiten und Problemlösungskompetenzen muß in den organisatorischen und sozialen Kontext des Gesamtbetriebes integriert werden.

Wenn ich mich im folgenden auf die unterschiedlichen Tätigkeitsprofile und auf die verschiedenen Stufen der Entwicklung hin zu einer prozeßorientierten Arbeits- und Betriebsorganisation beziehe, so bedeutet das nicht,

daß man beides in eins setzen kann. Zwar gehen wir davon aus, daß in der weitgehend traditionellen Produktionsweise der handwerkliche Herstellerarbeiter den dominanten Qualifikationstyp⁹ bildet, dieser in einer prozeßorientiert modifizierten Organisation durch den Systemregulierer abgelöst wird und schließlich in der weitgehend prozeßorientierten Arbeits- und Betriebsorganisation der Problemlöser das Bild des Facharbeiters prägt. Dennoch finden wir in allen Betrieben die verschiedenen Qualifikationstypen. So haben wir gerade in dem Betrieb, der nach unserer Analyse noch zur traditionellen »Facharbeiter-Nische« zählt, einen hohen Anteil an Systemregulierern und Problemlösern in unserem Interviewsample.

.....

Arbeitserfahrungen der Facharbeiter

Wie sehen nun die von uns befragten Facharbeiter ihre konkrete Arbeit? Insgesamt bewertete die Mehrheit der Befragten ihre aktuelle Tätigkeit positiv: Über 60 % der von uns befragten Facharbeiter bezeichnen ihre Arbeit als »gute Arbeit«. Hauptkriterium ist dabei die Frage, ob sie interessant und abwechslungsreich ist, mit einigem Abstand folgen die Aspekte, welche Dispositionsspielräume es gibt, wie die Möglichkeiten der Belastungsregulation sind und ob sie Herausforderungen zu bieten hat. Für die Unterschiede in der Beurteilung der Arbeit erwiesen sich die unterschiedlichen Tätigkeitstypen als relevant: Facharbeiter, bei denen die von uns als Systemregulierung und Problemlösen bezeichneten Tätigkeiten dominierten, äußerten größere Zufriedenheit mit ihrer Arbeit als die handwerklichen Facharbeiter. Während knapp 60% der handwerklichen Facharbeiter eine weitgehende Übereinstimmung ihrer Tätigkeit mit ihren Vorstellungen von »guter Arbeit« sahen, taten dies zwei Drittel der Systemregulierer und nahezu alle Problemlöser¹⁰.

Schaut man sich die Gründe für die jeweilige Bewertung der Arbeit an, so stellt man fest, daß die handwerklichen Facharbeiter am häufigsten eine abwechslungsreiche und interessante Tätigkeit als Grundlage ihrer positiven Bewertung genannt haben. Die Systemregulierer haben dagegen die höchsten Werte (außer den unqualifiziert Beschäftigten) bei den Möglichkeiten der Belastungsregulation. Doppelt so häufig wie die »Handwerker« nannten sie außerdem soziale und atmosphärische Aspekte als positive Eigenschaften ihrer Arbeit.¹¹ Der entscheidende Unterschied der Problemlöser zu allen anderen Arbeitstypen lag darin, daß sich mehr als die Hälfte von ihnen (im Durchschnitt 25%) von ihrer Arbeit positiv (heraus)gefordert fühlte. Zusätzlich lagen sie bei der Charakterisierung der Arbeit als interessant und abwechslungsreich fast auf demselben Niveau wie die »Handwerker«.

Dies bedeutet, daß sich für die Systemregulierer gleichzeitig die Möglichkeiten interessanter Arbeit und die Belastungen reduzieren, dafür die Möglichkeit – und auch Notwendigkeit – von Kommunikation zunimmt. Auf der Ebene des Problemlösers steigt das Maß interessanter Tätigkeiten wieder an. Möglichkeiten der Belastungsreduktion sind hier am geringsten, dafür scheint die Arbeit als besonders herausfordernd erlebt zu werden, so daß sich Belastung nicht als negativer Faktor der Bewertung der Arbeit bemerkbar macht.

Zukunftsperspektiven von Auszubildenden und Facharbeitern

Etwas über die Hälfte der Befragten kann sich grundsätzlich eine längerfristige Tätigkeit als Facharbeiter vorstellen. Dabei stellt knapp ein Viertel der Facharbeiter (11% der Auszubildenden) keine Bedingungen; für die übrigen müssen zumindest Arbeitsplatzsicherheit und Lohnhöhe stimmen (13%), oder es wird explizit die Erfüllung inhaltlicher (20%) oder sozialer (5%) Bedingungen zur Voraussetzung einer solchen Perspektive gemacht.

Umgekehrt lehnt über ein Drittel der Befragten eine solche Perspektive ab, weil ihnen die – erwarteten oder erfahrenen – Arbeitsbedingungen oder -inhalte nicht zusagen (20%), Weiterqualifizierung fest eingeplant ist (12%) oder weil sie ihre berufliche Zukunft in einem ganz anderen Bereich sehen (6%). Doch auch von denen, die sich zunächst bedingungslos positiv äußern, ergänzen viele, daß mit »auf Dauer«, wie es in unserer Frageformulierung heißt, keinesfalls das gesamte Arbeitsleben bis zur Rente gemeint sei, sondern ein Zeitraum von ca. fünf bis zehn Jahren.

Die arbeitsorganisatorische Durchsetzung eines neuen Facharbeitertyps käme den Jugendlichen durchaus entgegen: fast zwei Drittel der »Systemregulierer« und mehr als drei Viertel der »Problemlöser« können sich auf eine längerfristige Facharbeiterperspektive einlassen, aber nur 40% der traditionellen handwerklichen Facharbeiter.

Die beruflichen Aspirationen einer qualifizierten Mehrheit gehen über das Facharbeiterniveau hinaus. Knapp ein Drittel der Befragten (31%) äußern allgemeine Aufstiegsabsichten oder wollen zumindest Positionen mit mehr Verantwortung besetzen, z. B. als Vorarbeiter. Annähernd die Hälfte (45%) strebt eine Meister- oder Technikerposition an. Mit diesen Zahlen werden die Aufstiegsambitionen sogar noch unterschätzt, weil einige derjenigen, die »kein Interesse« angegeben haben, in einer Situation sind, wo ihnen bereits eine »richtige« Facharbeiterstelle als hinreichender Aufstieg erscheint und sie darüber hinaus noch keine Pläne machen. Schaut man sich die langfristigen Berufsziele an, sind es nur noch 11%, die sich auf Dauer mit einer Facharbeiterstelle zufriedengeben oder lediglich ein gutes Auskommen und einen sicheren Arbeitsplatz als berufliche Zielvorstellung angeben.

Natürlich werden die beruflichen Wünsche der Jugendlichen durch die betrieblichen Aufstiegs- und Entwicklungschancen gebrochen. Das Resultat des Zusammenwirkens von Aspirations- und Chancenstruktur zeigt sich in den mittelfristigen beruflichen Erwartungen: Ein überraschend hoher Anteil von Facharbeitern und Auszubildenden, knapp drei Viertel, setzt trotz der wahrgenommenen Probleme nach wie vor auf die Facharbeiter-Laufbahnen. Selbst Pläne für weitere Bildungsanstrengungen führen nicht notwendig dazu, aus der Facharbeiterlaufbahn auszusteigen, sondern dienen der Verbesserung der Chancen innerhalb dieser Laufbahn oder der persönlichen Entwicklung.

Optionen des Ausstiegs aus dem Facharbeiterbereich sind mit etwas über 20% unerwartet selten. Einige wenige Jugendliche beginnen die Ausbildung mit dem festen Ziel, sich selbständig zu machen. Meist ist dies mit der geplanten Übernahme des elterlichen Betriebs verbunden. Andere Optionen hängen mit den betrieblich gebotenen Perspektiven zusammen: Weitere Bildungsanstrengungen bleiben für die Azubis eine Option bei Nicht-Übernahme, bilden eine Alternative zu unbefriedigenden Arbeitsbedingungen, oder sie sind ein Schritt im Rahmen betrieblich definierter Karrierewege (Berufsakademie, Stipendium). Für die »sonstigen« Perspektiven gilt etwas ähnliches. Sie bestehen z. T. darin, sich bei der Bundeswehr zu verpflichten, um bei Nicht-Übernahme überhaupt einen Arbeitsplatz zu haben oder um Weiterbildungschancen wahrnehmen zu können, die der Ausbildungsbetrieb nicht bietet.

Die Botschaft, die sich aus den Angaben der von uns befragten Jugendlichen ergibt, ist eindeutig: Facharbeit wird nicht lediglich als Zwischenstation einer beruflich akzentuierten Bildungskarriere betrachtet. Die überwältigende Mehrheit derjenigen, die sich für eine Facharbeiterausstellung entschieden hat, will in diesem Bereich verbleiben. Selbst dort, wo andere Pläne genannt werden, ist dies häufig kein Ergebnis eigener Überlegungen oder Neigungen, sondern ein Reflex auf die gebotenen (und als unzureichend empfundenen) Bedingungen.

Andererseits ist Facharbeit aber auch kein statisches Konzept. In fast allen Aussagen zur Arbeit sind Elemente enthalten, die auf die Bedeutung von Entwicklungschancen verweisen, sei es durch den Zugang zu immer modernerer und komplexerer Technologie im Fertigungsbereich, durch die Übernahme von mehr Verantwortung im Rahmen horizontaler Karrieren oder durch vertikale Karrieremuster. Insofern ist Facharbeit ein entwicklungsbezogenes (berufs-)biographisches Konzept.

Genau hier fangen allerdings die Schwierigkeiten an. Die Qualifikationsbereitschaft und die Entwicklungsansprüche der Jugendlichen einerseits und die wahrgenommenen Realisierungschancen andererseits klaffen deutlich auseinander. Jeweils zwei Drittel der Auszubildenden (bezogen auf die Situation der Übernahme) und der Facharbeiter (bezüglich weiterer Perspektiven) glaubten schlechte oder zumindest unsichere Chancen zu haben, ihre beruflichen Vorstellungen im jeweiligen Betrieb zu verwirklichen. Bei den Auszubildenden stand dabei die Sorge im Vordergrund, überhaupt nicht oder nur unterhalb ihres Qualifikationsniveaus übernommen zu werden; die Facharbeiter klagten am häufigsten über die Blockade von Aufstiegspositionen.

Die Folgen einer solchen Diskrepanz zwischen beruflichen Wünschen und gebotenen Möglichkeiten beschränken sich nicht nur auf den Arbeitsbereich selbst, sondern haben Konsequenzen für die psychische und soziale Entwicklung der Arbeitenden. Dort, wo unter restriktiven Arbeitsbedingungen die Chancen auf berufliche Weiterentwicklung stark eingeschränkt sind, leidet das Gefühl der Kontrolle über relevante Lebensbedingungen, und es entwickelt sich eine resignative Grundhaltung, die die Eigenmotivation einschränkt. Dies war besonders in den Gesprächen mit den unqualifiziert eingesetzten Facharbeitern spürbar.

Reale berufliche Handlungschancen – und das Vorhandensein erfolgreicher »Modelle«¹² – fördern dagegen die Motivation zur persönlichen und beruflichen Weiter-

entwicklung und das Gefühl »interner« Kontrolle. Ein Beispiel hierfür liefert eine Facharbeiterin aus der Automobilindustrie, welche ihre Weiterbildungsmotivation aus der Beobachtung erfolgreicher Vorbilder ihrer Arbeitsumgebung gewinnt:

» ... Ich denke, daß die Chancen nicht so schlecht sind. Ich kenne eine ganze Menge Sachbearbeiter, die auch über die Technikerschiene dahin gekommen sind; da denkt man sich dann immer: das wird dir auch passieren, das schaffst du auch.«

Auch für die Betriebe kann das Auseinanderklaffen von Ansprüchen und Möglichkeiten langfristig problematische Folgen haben, wie sich am Beispiel der intrinsischen Arbeitsorientierung zeigt: Die Jugendlichen, die einen kompletten Wechsel der beruflichen Perspektive anstreben (Milieuwechsel), befinden sich überproportional häufig im oberen Bereich einer von Arbeitsinhalten und individueller Sinnstiftung geprägten Arbeitsorientierung. Umgekehrt sehen die meisten Befragten mit einer geringer ausgeprägten intrinsischen Arbeitsorientierung ihre kurz- und mittelfristige Zukunft als Facharbeiter. Damit könnte durch die Vernachlässigung beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten ironischerweise genau die Situation eintreten, die man aufgrund veränderter beruflicher Neigungen von Jugendlichen zu bekommen glaubte: Diejenigen, die am ehesten den Vorstellungen der Betriebe und den Ansprüchen an den »neuen Facharbeiter« entsprechen, suchen sich andere Bereiche der beruflichen Selbstverwirklichung. Diejenigen, die bleiben, bringen dagegen möglicherweise oft nicht die Eigenmotivation mit, die in stärker selbstorganisierten, auf Kooperation angelegten Arbeitsprozessen notwendig sein wird.

Ein neuer Facharbeitertyp?

Es gibt, so meine These, ein Potential für einen neuen Facharbeiter, das hochgradig den vielfach zitierten Anforderungen an theoretisches Wissen, Schlüsselqualifikationen und Problemlösungskompetenzen entspricht, wie sie auch in modernen Ausbildungskonzepten ihren Niederschlag finden. Dieser »Facharbeiter neuen Typs«, den Voskamp und Wittke (1991) Anfang der neunziger Jahre hauptsächlich von der subjektiven Seite her beschrieben haben, hat dann eine Chance, wenn er seine Entsprechung in betrieblichen Arbeitskonzepten findet, die seine Problemlösungskompetenz nutzbar machen und nicht in die Zwangsjacke einer traditionellen Status- und Funktionsorientierung stecken.

Dieser neue Typus eines gewerblichen Arbeitnehmers, der nach unseren Befunden auf dem Vormarsch ist, hat mit dem traditionellen Facharbeitertypus, wie ihn z. B. Lutz (1992, siehe auch Lutz/Voß 1992) beschreibt, zunächst gemein, daß er eine vorwiegend praktische Tätigkeit anstrebt. Dies schließt zwar auch die Bereitschaft zu körperlicher Arbeit und der sorgfältigen Ausführung manueller Verrichtungen ein, aber die Akzente des beruflichen Selbstverständnisses haben sich deutlich verschoben. Ihre eigentliche berufliche Kompetenz sehen

die von uns befragten Auszubildenden und jungen Facharbeiter weit eher in der Beherrschung technischer Systeme. Dies korrespondiert weitgehend mit den Aufgabenzuschnitten, die von uns als »Systemregulierung« und »Problemlösen« gefaßt werden.

Neu ist weiterhin die Deutlichkeit, mit der subjektbezogene Ansprüche an Arbeit und weitreichende persönliche Entwicklungsansprüche kombiniert werden. Dies bedeutet nicht nur, sich im Rahmen der alltäglichen Arbeits Erfahrung als Subjekt einbringen zu können, anstatt – wie es viele Jugendliche formulieren – sein Gehirn und seine Persönlichkeit am Werkstor abzugeben. Es wird darüber hinaus deutlich, daß von Beginn der Ausbildung an bis hin zu langfristigen beruflichen Plänen die Entwicklung im Arbeitsbereich und die persönliche Entwicklung weitgehend als Einheit gefaßt werden. Dies bedeutet auch für die jeweiligen berufsbiographischen Entwürfe, sich nicht mit dem einmal erreichten Berufsabschluß und der Freisprechung zufriedenzugeben, sondern sich weitere Ziele zu setzen. Ob diese Ziele im Rahmen traditioneller »vertikaler« Aufstiegsmuster verfolgt werden, ob sie sich an neuen Karrierepfaden für Facharbeiter orientieren oder aber ganz außerhalb des gewerblichen Bereichs angestrebt werden, hängt zum großen Teil von den gebotenen Chancen ab. Das Bedürfnis nach »Entwicklung«, nach der Vermeidung von Stillstand, zieht sich wie ein roter Faden durch die meisten Interviews. Dies steht zwar im Einklang mit den von Politikern und Verbänden häufig geforderten und in Ausbildungsordnungen festgeschriebenen Eigenschaften (»lebenslanges Lernen«), kollidiert aber weitgehend mit den betrieblich gebotenen Möglichkeiten von Personalentwicklung.

Vieles deutet darauf hin, daß eine solchermaßen subjekt- und entwicklungsbezogene berufliche Selbstdefinition sich stärker an der *individuell* empfundenen Qualifikation

bzw. Kompetenz als am *sozial definierten* Berufsbild orientiert. Damit verblaßt auch das Gefühl der Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe, das in der Vergangenheit für die Struktur der industriellen Beziehungen eine große Rolle gespielt hat. Die Verbundenheit mit einer kollektiven Interessenvertretung wird schwächer – ohne daß deren Notwendigkeit geleugnet würde – und weicht einer schon in den 80er Jahren beschriebenen »Versicherungsmentalität«. Dies zeigt sich unter anderem in der Beantwortung der Frage nach der Bedeutung von Solidarität. Dieser Schlüsselbegriff der Arbeiterbewegung verwies in seiner traditionellen Bedeutung auf die Notwendigkeit und tatsächlich geübte Praxis, gemeinsam für die Wahrung der Arbeiterinteressen – im Betrieb und in der Gesellschaft – einzustehen. Bei unseren Interviewpartnern stand dieses Verständnis nicht an erster Stelle: Die Hälfte der Facharbeiter und drei Viertel der Auszubildenden verstanden unter Solidarität im wesentlichen gegenseitige Hilfe und Unterstützung am Arbeitsplatz, Zusammenhalt in der Gruppe usw.; nur für knapp 10% der Auszubildenden, aber immerhin noch für gut ein Drittel der Facharbeiter besitzt Solidarität dagegen noch die traditionelle Bedeutung.

Diese eklatanten Unterschiede in der Konnotation des Solidaritäts-Begriffs zwischen Facharbeitern und Auszubildenden werfen die Frage auf, ob sie hauptsächlich den unterschiedlichen beruflichen Status widerspiegeln und sich durch das Hineinwachsen in betriebliche Strukturen auf die Dauer angleichen oder ob es sich zumindest zum Teil um einen echten Kohorteneffekt handelt, der auf die Fortdauer der Erosion kollektiver Bezüge in den Lebenszusammenhängen Jugendlicher verweist. Auch der Bereich von Freizeitgestaltung und Gesellungsformen spricht gegen eine ausgeprägte soziale Zuordnung: Berufs- und statusheterogene Aktivitäten dominieren, soziale Zugehörigkeit scheint sich – zumindest in den untersuchten Altersgruppen – allenfalls über wohnortbezogene Aktivitäten oder altershomogene Peer-groups herzustellen.

Fazit:

Wir haben es also mit einem Facharbeitertyp zu tun, der in vieler Hinsicht *individueller*¹³ zu sein scheint als sein Vorgänger, was sein Arbeitsverständnis, sein Qualifikationsbewußtsein, seine Haltung zur Interessenvertretung und seine berufsbiographischen Planungen angeht. Gleichwohl ist die Facharbeiterausbildung nicht Teil einer »Qualifikations-Collage« oder einer »Patchwork-Berufsbiographie«, sondern Teil eines auf Dauer angelegten berufsbiographischen Konzepts. Das Hauptproblem, das die betriebliche »Bindekraft« für diesen Facharbeiter dabei einschränkt, ist nicht so sehr die Akzeptanz aktueller Arbeitsbedingungen, sondern sind die als unzureichend empfundenen Entwicklungsmöglichkeiten. Das massive Bedürfnis nach Entwicklung wird vermutlich als sozialisatorische Voraussetzung mitgebracht und durch das »hidden curriculum« der neu geordneten Berufe weiter verstärkt.

Die Prognose lautet daher, daß es sich weniger auf der subjektiven Seite, sondern in den Betrieben selbst entscheidet, ob der Facharbeiter im industriellen Bereich noch eine Zukunft hat. Wenn die Betriebe in der Lage

sind, Absolventen einer gewerblich-technischen Ausbildung adäquate Arbeitsbedingungen und berufliche – und damit auch persönliche – Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten, wird es auch in Zukunft genügend junge Leute geben, die sich für einen Facharbeiterberuf entscheiden und diesen auch ausüben wollen.

Anmerkungen

- 1 Das Projekt mit dem Titel »Zukunft des Facharbeiters – Zukunft des dualen Systems« wird vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Forschung und Technologie gefördert. Ich danke Martin Baethge (Projektleitung) und Volker Baethge-Kinsky. Beide haben durch wichtige Hinweise zur Klarheit der Argumentation und zur Lesbarkeit des Textes beigetragen. Verbleibende Fehler und Ungereimtheiten gehen zu meinen Lasten.
- 2 Die Bremer Jugendstudie beschreibt Berufseinmündungsprozesse von Hauptschulabgängern in einer krisenhaften Situation, deren eigene Gestaltungsperspektive sich der »Optionslogik des Arbeitsmarktes« unterordnen mußte.
- 3 Die Berufsberatungstatistik kann jedoch für solche Annahmen nicht herangezogen werden: Erstens überzeichnet sie systematisch das Stellenangebot – Anfang der neunziger Jahre um bis zu 100.000 Plätze gegenüber dem Gesamtangebot an Ausbildungsplätzen (BMBF 1996, S. 26). Dies geschieht durch Kumulation der monatlich gemeldeten Stellen ohne Bereinigung um zurückgezogene Angebote. Zweitens erfaßt sie naturgemäß nur diejenigen Bewerber, die bei ihrer Ausbildungsplatzsuche das Arbeitsamt einschalten. Dies sind jedoch allenfalls 50% (vgl. BMBF 1997, S. 36 f.).
- 4 So werden beispielsweise sogenannte Selbstlernunterlagen von einigen Jugendlichen als Mangel an Betreuung interpretiert, etwa mit dem Tenor: »Früher hat man das erklärt bekommen, jetzt drücken sie uns ein Buch in die Hand.«
- 5 Natürlich sagt dies heute niemand mehr, aber die entsprechenden Ausbildungskonzepte und Haltungen des Ausbildungspersonals haben wir durchaus in einigen Betrieben gefunden.
- 6 Es handelt sich um eine siebenstufige Rating-Skala, bei der »1« für eine geringe, »7« für eine sehr große Wichtigkeit des entsprechenden Items steht. Zum Vergleich wird hier der Mittelwert (Mean) herangezogen.
- 7 Bei den Items »interessante Tätigkeit«, »selbständig arbeiten« und »etwas Sinnvolles tun« wählten jeweils 15% mehr Auszubildende als Facharbeiter die beiden höchsten Werte, sechs oder sieben.
- 8 Dafür spricht auch die Struktur unserer Stichprobe, d. h. überwiegend männliche Jugendliche und junge Erwachsene, die überwiegend einen einigermaßen bruchlosen Übergang von der Schule in den Beruf hatten. Diese stehen auch in der Göttinger Jugendstudie eher für eine Entwicklung von einem arbeitsorientierten hin zu einem zwischen Arbeit und Partnerschaft/Familie ausbalancierten Lebenskonzept. Jugendliche mit überwiegend freizeit- bzw. familienorientierten Lebenskonzepten sind in unserer Studie kaum zu finden, wie die Aussagen zu Arbeitsorientierungen, Freizeit und Zukunftsperspektiven zeigen.
- 9 Ich verwende diesen Begriff hier nicht in dem umfassenden Sinn und in der theoretischen Einbettung, wie Drexel (1994) dies tut, sondern ausschließlich im Hinblick auf Qualifikationsanforderungen und Kompetenzprofile.
- 10 Eine Gruppe von acht ausgebildeten Facharbeitern, die unterhalb ihrer Qualifikation eingesetzt waren, haben wir der Kategorie »monoton-repetitive Teilarbeit« zugeordnet. Fünf von ihnen sahen keine Übereinstimmung mit ihrer Vorstellung von guter Arbeit, drei zumindest eine teilweise Übereinstimmung, da bei ihnen das Verhältnis zwischen Belastung und Entlohnung positiv bilanziert wurde.
- 11 Dies taten auch die unqualifiziert eingesetzten Facharbeiter; allerdings hatte hier die Tatsache, daß man sich unterhalten oder auch Musik hören konnte, als einziges Argument herzuhalten, um der Arbeit überhaupt noch etwas abgewinnen zu können.

- 12 Hier beziehe ich mich auf Bandura (1979), der mit dem Begriff des »Modellernens« die Möglichkeiten beschreibt, anhand der Beobachtung anderer selbst zu lernen und sein Verhalten zu ändern.
- 13 Von »individualisiert« zu sprechen, wäre in diesem Zusammenhang fehl am Platz, da es mir weniger um die ersatzlose Auflösung einer soziologisch beschreibbaren Arbeitskräftekategorie zu gehen scheint als um ihre Transformation im Zusammenhang mit veränderten subjektiven Ansprüchen und objektiven Entwicklungen im Arbeitsleben.

Literatur

- Baethge, M.: Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: SOFI-Mitteilungen Nr. 18. Göttingen 1990
- Baethge, M.: Berufsprinzip und duale Ausbildung: Vom Erfolgsgaranten zum Bremsklotz der Entwicklung? In: Wittwer, W. (Hrsg.): Von der Meisterschaft zur Bildungswanderschaft – Berufliche Bildung auf dem Weg ins Jahr 2000. Bielefeld 1996, S. 109–124
- Baethge, M. et al.: Jugend: Arbeit und Identität. Opladen 1988
- Baethge, M./Baethge-Kinsky, V./Henrich, R.: Erosion oder Reform? Kurzgutachten zu aktuellen politischen und wissenschaftlichen Analysen zu Situation und Reformbedarf des dualen Systems. In: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW (Hrsg.): Jugend, Beruf, Zukunft – Materialien zur Diskussion. Düsseldorf 1995
- Baethge, M./Baethge-Kinsky, V./Kupka, P.: Facharbeit – Auslaufmodell oder neue Perspektive? In: SOFI-Mitteilungen Nr. 26. Göttingen 1988
- BMBF (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1996, Bonn
- BMBF (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1997, Bonn
- Bynner, J./Roberts, K. (Hrsg.): Youth and Work. Transition to Employment in England and Germany. London 1991
- Drexel, I.: Gesellschaftliche Qualifikationstypen – Historisches Relikt oder notwendige Struktur? In: Drexel, I. (Hrsg.): Jenseits von Individualisierung und Angleichung. Frankfurt/New York 1994
- Heinz, W. R. et al.: »Hauptsache, eine Lehrstelle«. Jugendliche vor den Hürden des Arbeitsmarktes. Weinheim 1985
- Hoff, E.-H./Lempert, W./Lappe, L.: Persönlichkeitsentwicklung in Facharbeiterbiographien. Bern, Stuttgart, Toronto 1991
- Kern, H./Sabel, C. F.: Verblaßte Tugenden. Zur Krise des deutschen Produktionsmodells. In: Beckenbach, N./van Treeck, W. (Hrsg.): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. Soziale Welt, Sonderband 9. Göttingen 1994
- Lutz, B.: Das Ende des Facharbeiters. In: Mitteilungen I des Sonderforschungsbereichs 333 der Universität München, 1989, S. 5–16
- Lutz, B.: Welche Zukunft haben die Facharbeiter. In: Berufsbildung 2, 1992, S. 3–7
- Lutz, B./Voß, G. G.: Subjekt und Strukturwandel – Versuch der Neubestimmung einer soziologischen Schlüsselbeziehung am Beispiel des Facharbeiters. In: Heinz, W. R./Lutz, B. (Hrsg.): Modernisierungsprozesse von Arbeit und Leben. Mitteilungen des Sonderforschungsbereichs 333 der Universität München, 1992, Sonderheft 1, S. 77–89
- Voskamp, U./Wittke, V.: Junge Facharbeiter in der Produktion. Eine Herausforderung für die Gestaltung der betrieblichen Arbeitsorganisation. In: Informationen zur Gestaltung der Arbeit, 9/91, Siemens. München 1991
- ZUMA Skalenhandbuch – zweite Ergänzungslieferung. Mannheim 1986